



បរិ ២០៣០១/-

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรียน นายกเทศมนตรีนครตำบลบึงงาม

ตามที่เทศบาลตำบลบึงงาม ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีวิถี การปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากร และเพื่อดำรงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพให้อยู่คู่องค์กรต่อไป นั้น

ในการนี้ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลบึงจาม จึงขอรายงานผลการบริหารงานและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังรายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายเกียรติศักดิ์ มูลเจริญ)
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางณอม เสือระหัง)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม

(นางสายสมร ปากดี)
ปลัดเทศบาลตำบลบึงงาม

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลบึงงาม

(นายลือทัย นามศรี)
นายกเทศบาลตำบลบึงงาม



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ของ
เทศบาลตำบลบึงงาม
อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

เทศบาลตำบลบึงงาม มีประกาศเทศบาลตำบลบึงงาม ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แผนการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ เทศบาลตำบลบึงงามเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบแนวทางปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ สอดคล้อง กับการประเมินคุณคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และแจ้งให้ทุก ส่วนราชการนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว มาใช้ในการบริหารงานบุคคลใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

บัดนี้ สิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เทศบาลตำบลบึงงาม จึงได้จัดทำรายงานผลการ ดำเนินการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมีรายละเอียด ประกอบด้วย โครงการหรือกิจกรรมผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ ได้รับจัดสรรและใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม ระยะเวลาในการ ดำเนินการ ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล อุปสรรค ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปพัฒนาบริหาร และพัฒนาบุคลากร ให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลบึงงาม
คณะผู้จัดทำ

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามตำแหน่ง
ของเทศบาลตำบลบึงงาม อำเภอบึงโขงหลง จังหวัดบึงกาฬ

แยกประเภทตามตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	จำนวน (กรอบอัตรากำลัง)
บริหารท้องถิ่น	๒
อำนวยการท้องถิ่น	๓
วิชาการ	๔
ทั่วไป	๔
พนักงานครู	๕
ลูกจ้างประจำ	๑
พนักงานจ้าง	๑๒
รวม	๓๑

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังบุคลากรที่มีคนครอง และอัตรารว่าง

ประเภท	มีคนครอง (คน)	อัตรารว่าง (คน)
พนักงานเทศบาล	๑๐	๓
พนักงานครูเทศบาล	๕	-
ลูกจ้างประจำ	๑	-
พนักงานจ้าง	๑๒	-

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
เทศบาลตำบลบึงงาม อำเภอบึงงาม จังหวัดบึงกาฬ

๑. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๑.การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	-ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ -ขอความเห็นชอบต่อ ก.ท.จ.บึงกาฬ -เทศบาลประกาศใช้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๒.กิจกรรมการรับโอนพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	- กรณีตำแหน่งว่าง ประกาศรับโอน -ผู้สนใจยื่นคำร้องขอโอนต่อต้นสังกัด พร้อม เอกสารหลักฐานให้เทศบาล -ตรวจสอบคุณสมบัติ ทำการคัดเลือกโดยการ สัมภาษณ์ -เทศบาล แจ้งการรับโอนพร้อม ประสานวันรับ โอนในวันเดียวกัน -ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.บึงกาฬ ในการรับโอน -ออกคำสั่งรับโอน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๓.กิจกรรม การสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาล เพื่อเปลี่ยนสายงานจากสายงานประเภททั่วไป เป็นสายงานประเภทวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗	- แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกฯ และคณะกรรมการฯ กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบคัดเลือก - ประกาศรับสมัคร และประชาสัมพันธ์การรับสมัครให้ทราบทั่วกัน - รับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ ประกาศรายชื่อผู้มีคุณสมบัติเข้ารับการคัดเลือก - ดำเนินการการสอบคัดเลือก ประกาศผลการคัดเลือก - ขอความเห็นชอบ ก.ท.จ.บึงกาฬ เพื่อแต่งตั้ง - ออกคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง - รายงาน ก.ท.จ.บึงกาฬ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
๔.กิจกรรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	- จัดทำหลักเกณฑ์การประเมิน และแจ้งให้บุคลากรทราบทั่วกัน - ต้นรอบการประเมิน ส่วนราชการดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน - สิ้นรอบ ดำเนินการประเมิน แจ้งผู้รับการประเมินทราบ เสนอผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินและนายกเทศมนตรีพิจารณา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)		ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	
๕.กิจกรรม การปรับปรุงข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHA)	- ดำเนินการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรข้อมูลบุคลากร แห่งชาติให้เป็นปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ -๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	คงเหลือ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเพื่อก้าวไปสู่ความเป็นมืออาชีพ					
๑.กิจกรรม การจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้ารับการอบรม ในหลักสูตรตามสายงาน ที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนถิ่น หรือส่วนราชการอื่นจัด	๑๐๐,๐๐๐	๕๔,๐๐๐	๔๖,๐๐๐	๑๗ มกราคม - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	คงเหลือ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง					
๑.โครงการฝึกอบรมหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอปท.	พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน ๒๐ คน -ผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความสารถเข้าใจทักษะ ในการปฏิบัติงาน ฯลฯ	๕๐,๐๐๐	๔๙,๐๐๐	๑,๐๐๐	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้างการบริหารงานบุคคลและองค์กรแห่งการเรียนรู้					
การประชุมประจำเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗	ประชุมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างเพื่อติดตามการดำเนินงานตามนโยบายผู้บริหารและส่งเสริมให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
.โครงการฝึกอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร พนักงานเทศบาลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบึงงาม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ดำเนินการจัดอบรมให้กับพนักงานเทศบาลพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวม ๓๐ คน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณ (บาท)			ระยะเวลา ดำเนินการ
		ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย	คงเหลือ	
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม และการสร้างความสุขในองค์กร					
กิจกรรมจิตอาสา และบำเพ็ญ ประโยชน์	-ผู้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน ๔๐ คน - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาเรา ทำความดี ด้วยหัวใจ และร่วม โครงการวัดประชารัฐ กิจกรรม ๕ ส และกิจกรรมสาธารณะ เก็บกวาดขยะ ทำความสะอาด	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

การวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลบึงงามได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในหลาย ๆ ด้าน ผลการวิเคราะห์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรของเทศบาล ดังนี้ การเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ของบุคลากรของเทศบาล ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เทศบาลควรจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร และพัฒนาบุคลากร มีการ ให้ความรู้ความก้าวหน้าอยู่เสมอ มีการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรองรับการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาเทศบาลตำบลบึงงาม ให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีความทันสมัยพร้อมรับใช้ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

ปัญหาและอุปสรรค

๑. ด้านงบประมาณของเทศบาลตำบลบึงงามที่ไม่เพียงพอต่อการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หลักสูตรตามสายงานได้ทุกสายงาน

๒. เทศบาลตำบลบึงงามมีภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลสูง (การกำหนดแผนอัตรากำลังจะต้องมี ภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒)

๓. การโอนย้ายของพนักงานเทศบาล ส่งผลทำให้ขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน และความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน ด้านความรับผิดชอบงาน โดยเฉพาะบุคลากรที่เคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรตามสายงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง

๔. ไม่สามารถดำเนินโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้บางโครงการ เนื่องจากข้อจำกัดด้าน งบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมบุคลากรอย่างต่อเนื่องโดย จะต้องเป็น หลักสูตรที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและความต้องการของบุคลากรใน หน่วยงาน

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองเป็นรายบุคคลด้วยการอบรมที่พัฒนาโดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ควรส่งเสริมและพัฒนาหน่วยงาน ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔. ควรมีการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และทำให้เป็นระบบจะช่วยให้การพัฒนาบุคลากร มีประสิทธิภาพ เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

